

Vederlagspolitik i Per Aarsleff A/S

Det overordnede mål med vederlagspolitikken er at sikre en langsigtet værdiskabelse for selskabets aktionærer samt at sikre en sund og effektiv risikostyring til gavn for selskabets interessenter.

Det konkrete vederlag til bestyrelse og direktion fremgår af årsrapporten.

Vederlagspolitikken behandles årligt af selskabets vederlagsudvalg. Vederlagspolitikken og ændringer heri besluttet af bestyrelsen og godkendes på selskabets generalforsamling.

Direktionens aflønning

Selskabets direktion er ansat på kontraktbasis, og der sker årligt en vurdering af kontrakternes vilkår, herunder aflønningens størrelse.

Direktionsmedlemmernes samlede lønpakke tilstræbes sammensat på et niveau, hvor selskabet fortsat kan fastholde og tiltrække en kompetent direktion.

Direktionens aflønning består af fast løn. Herudover oppebærer direktionsmedlemmerne fri bil, fri telekommunikation og fri avis.

Direktionen modtager ikke bonus, optionsprogrammer eller anden form for variabel aflønning.

Direktionen evalueres årligt af bestyrelsen efter på forhånd fastlagte kriterier.

Opsigelsesvarsel kan være op til 12 måneder for begge parter. Fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt svare til 1 års løn.

Bestyrelsens aflønning

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar.

Bestyrelseshonoraret fastsættes markedskonformt med sammenlignelige børsnoterede selskaber og ud fra bestyrelsesarbejdets ansvar og omfang samt de kompetencemæssige krav, der stilles til bestyrelsesmedlemmerne.

Bestyrelsesformanden og næstformanden samt udvalgsmedlemmer blandt den øvrige bestyrelse modtager et tillæg til det ordinære bestyrelseshonorar. Tillæggene til bestyrelsesformanden og næstformanden er henholdsvis to og en gang det ordinære bestyrelseshonorar. Tillægget for udvalgsmedlemmer blandt den øvrige bestyrelse er 40 % af det ordinære bestyrelseshonorar.

Honorarerne oplyses individuelt i årsrapporten.

Godkendt på generalforsamlingen den 31. januar 2012